

電力広域的運営推進機関検証WG（11/2開催） における議論について

2021年12月7日

電力広域的運営推進機関 事務局

1. 議論の背景・概要

- 2015年の発足から5年が経過する中、今後、電力広域機関の役割と機能が大きく強化されることを踏まえ、これまでの活動について、中立性や公平性の観点を含めて第三者による検証作業を行うため、国の審議会として、「電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ（広域機関検証WG）」が設置され、各種議論が行われてきた。
- 検証WGにおける議論を踏まえ、2022年度に追加されるFIT・FIP関連業務に備え、役員2022年4月以降1名増員、再エネ部門を既存の部門加え、独立して立ち上げることで進めてきたが、検討・準備が進むに伴い、組織として意思決定を行う大事な時期が2022年4月までの間に発生するため、役員増員・部門の設置の施行時期を2022年2月に前倒しすることについての議論等を検証WGで行った。
- 本議論及び他アクションプランの進捗状況について報告する。

- 検証WGの取りまとめを受け、電力広域機関のアクションプランを策定。現時点での取組について報告する。

第299回 電力広域的運営推進機関 理事会（2021年6月2日）第1号議案

2-3. 広域機関の将来像の実現に向けてのアクションプランの大方針

12

- 将来像の実現に向けて、以下3つの大方針の下、具体的な目標を立て、進めることとする。

機能強化のための取組内容		
<p>ガバナンスの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 監査法人による会計監査の導入 ● 監事・監査室による内部監査機能の強化 ● 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員） ● 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員の最長任期（最長6年）の見直し※ 	<p>中立性・公平性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● プロパー職員の採用強化等による大手電力（旧一般電気事業者及び電源開発）出向者比率の計画的な引き下げ ● プロパー職員等のスキル向上のための研修充実 ● 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査の実施による会員意見を踏まえた業務運営への反映） 	<p>情報収集・発信機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2050年カーボンニュートラルを見据えた、海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化 ● 事業の中期計画の作成、フォローアップ ● 新たなビジネスの創出に向けた取組検討

（参照）第3回広域検証WG 資料3をもとに編集

※2020年度中に一部役員の交代及び任期延長を実施済

組織運営・ガバナンスの在り方

- ◆ 多額の資金を扱うことから、財務会計機能の強化が必要であるが、公的な性格の強い資金管理を任せられることから、透明性が求められる。
⇒監査機能の強化

- ◆ 広域機関の機能が定まりつつある中、通常の組織運営（長期展望の作成、PDCA等）を行う必要がある。
⇒事業計画の複数年度化
⇒会員との双方向コミュニケーション

人材確保・人材教育

- ◆ 中立性・公平性の向上が求められる中、大手電力出身者に偏らない職員構成でなくてはならない。ただし、制度の複雑化が進む中、より多くの幅広い分野のスキルの高い職員が必要とされている。
- ◆ スキルの高い職員の確保のためには、プロパー職員の採用・育成/出向職員の育成の両方が必要。
⇒プロパー職員の研修の充実 等
- ◆ 広域機関が成長できる出向先となる。
⇒出向職員の研修の場の提供

情報収集・発信機能の強化

- ◆ 2022年度には配電事業ライセンスが開始され、会員種別も増加する。会員に有益な情報を提供する等が必要。
⇒会員向けサービス提供の整理

- ◆ 広域機関と同様の組織体は海外にも存在しないが、各機能を備える組織は存在する。海外での大停電時の対応、制度運用は広域機関の発展に活かすことも多いと考えられる。
⇒海外組織との連携強化
情報収集機能の強化

3. アクションプラン進捗① 人材確保・人材教育

- 2022年度以降、容量市場やFIT・FIP等の入札業務が本格的に開始される中、中立性・公平性等がより重視されるようになっており、利益相反や競争情報の取扱いに配慮が必要。そのため、**職員の出向元比率の考慮及びプロパー職員の採用・育成が重要**。
- また、非電力系の出向元にとって、電力広域機関への出向に対し、現行電気事業制度への理解の深化への期待が大きい。そのため、知見・視野を広げていく成長の場として、**全職員参加可能な勉強会を開催し、役職・出向元などにかかわらず自由に議論する取組を実施**。

<研修の充実>

- ・プレゼンテーション研修の実施
- ・法務研修（今秋～冬実施中）
コンプライアンス研修：コンプライアンスの重要性/不正・不祥事が発覚した場合の対応
法務研修：契約実務の基本（民法）/電気事業と契約実務（電気事業法等）/
エネルギー事業におけるプロジェクトファイナンス（民法等）

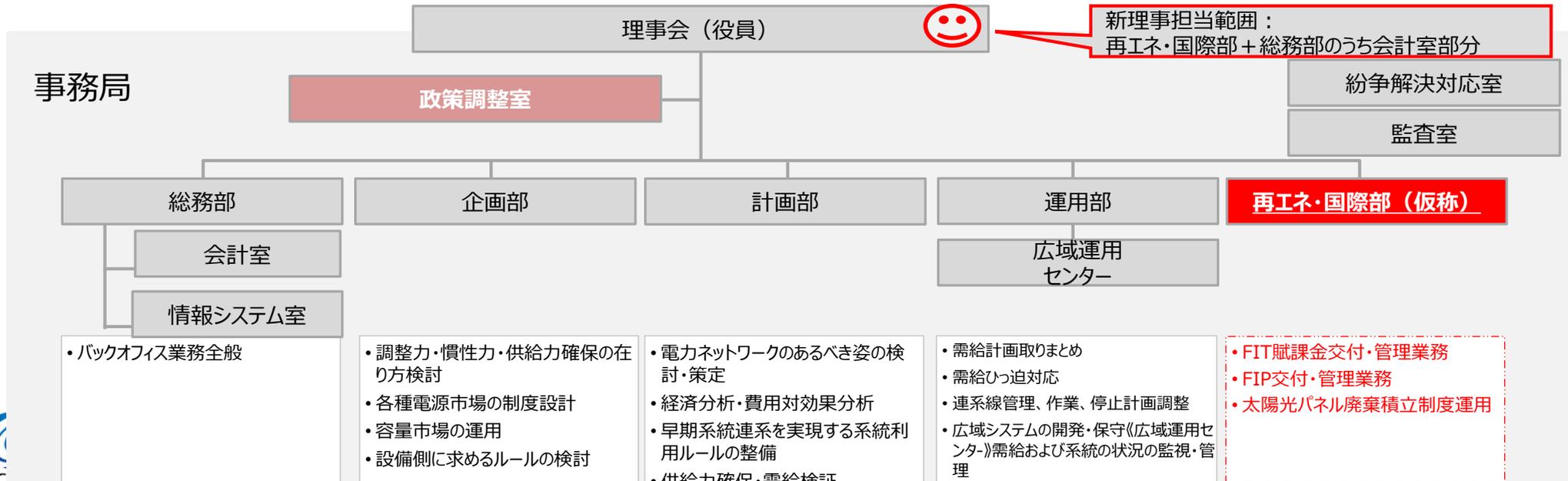
<勉強会の実施>

月2回程度開催、全職員参加可能。毎回100名前後が参加し、役職や出向元などにかかわらず自由に議論。

開催日	議題
2021年 9月14日	1. 2024年度以降の余力の把握、および需給ひっ迫時の対応について 2. 需給ひっ迫対応に伴う連系線運用容量拡大に向けた対応について
2021年 9月28日	1. 系統混雑を考慮した供給信頼度評価の方向性について 2. 第二事務所・10月以降の機関内執務室フリーアドレス化の検討状況について
2021年10月12日	1. 需給ひっ迫時の運用容量拡大について
2021年11月16日/24日	1. 今冬の需給ひっ迫に向けた対応

3. アクションプラン進捗②組織運営・ガバナンスの在り方（再エネ部の設置・担当理事の配置時期について）

- GIOからのFIT業務移管、FIP制度・太陽光パネル廃棄積立制度の運用に向けた体制整備は、特に2022年以降システムの移管や会計部門の準備が大詰めとなる。
- 上記**新業務の移管直前に重要な意思決定を行うことが想定**されるどころ、新業務実施に係る体制整備のための本年4月の定款等改正について、その施行を予定より早めることで、**2022年2月を目途に関連部門の立ち上げ及び役員の配置を実施**。
- なお、アクションプランに基づき、海外組織との連携や情報収集機能を強化するため、本年1月に「渉外・国際室」を設置。今後、カーボンニュートラルの実現を見据え、再生可能エネルギーの導入拡大が進む中、そうした連携や機能の一層の強化が求められることから、**新業務を担う部の新設に伴い、同室の機能を取り込む**。



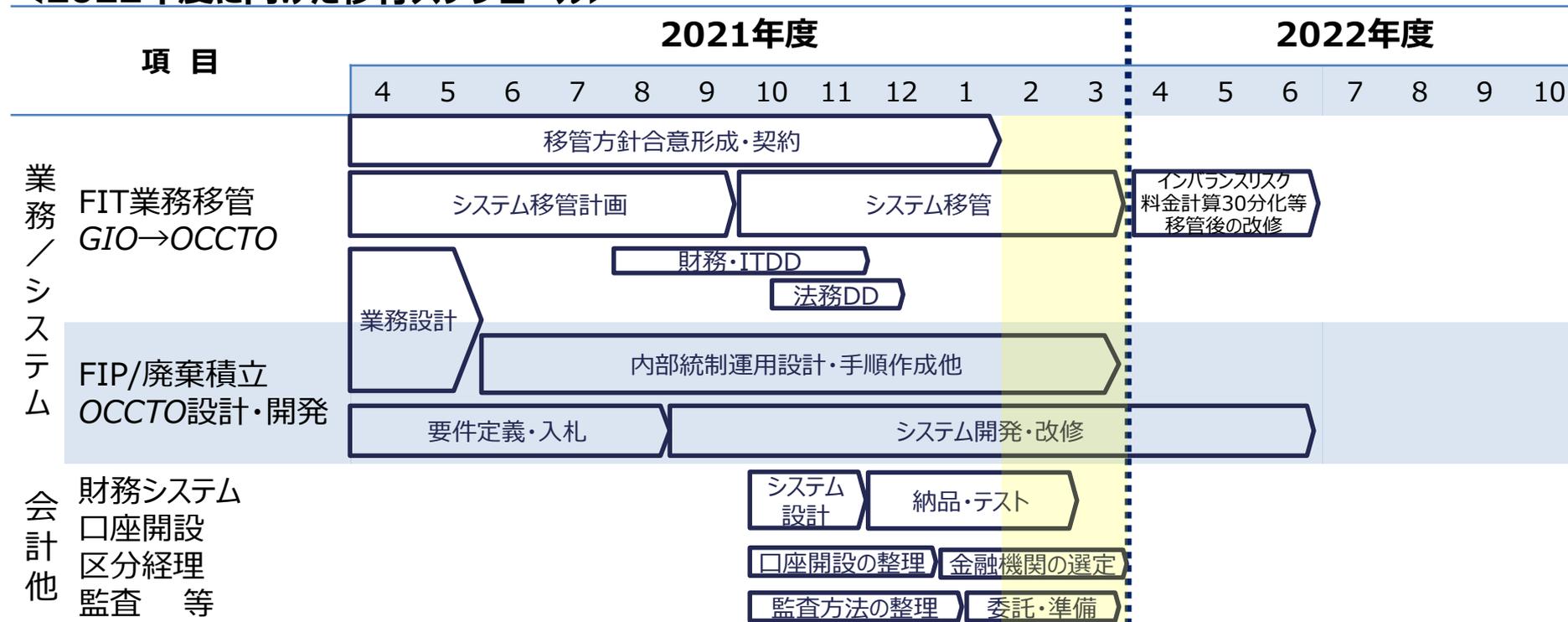
<参考> 再エネ関係業務概要及びスケジュール

<各業務の概要>

第4回広域機関検証WG（2021年11月2日）資料4 抜粋

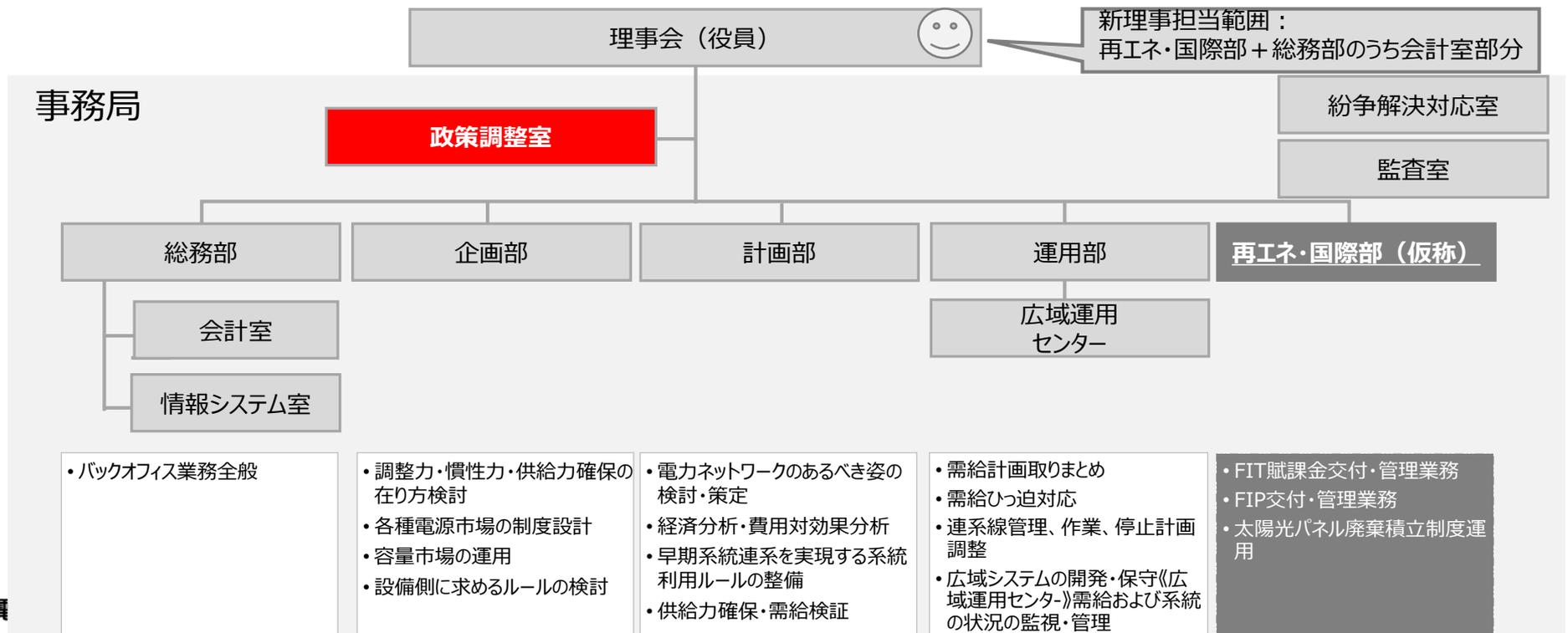
新業務	概要	業務開始	備考
FIT業務	再エネ特措法に基づく納付・交付業務（算定・決定・徴収・交付）、及び入札業務を実施	2022年4月	・2022年4月、低炭素投資促進機構（GIO）から業務を移管
FIP業務	・FIT交付金は、「買取義務者（送配電事業者等）」、FIP交付金は「認定事業者」に交付	2022年4月	・2022年4月からFIP制度の認定開始
太陽光発電設備の廃棄等費用積立業務	太陽光発電設備の廃棄等費用の積立・管理、及び取戻し対応を実施 ・対象となる認定事業者の交付金から廃棄等費用を相殺して積立（原則、外部積立） ・対象設備の撤去、または外部積立不要（内部積立てへ移行）による認定事業者からの取戻し申請対応	2022年7月	・FIT認定取得が早い事業者が2022年7月から廃棄等費用の積立で開始

<2022年度に向けた移行スケジュール>



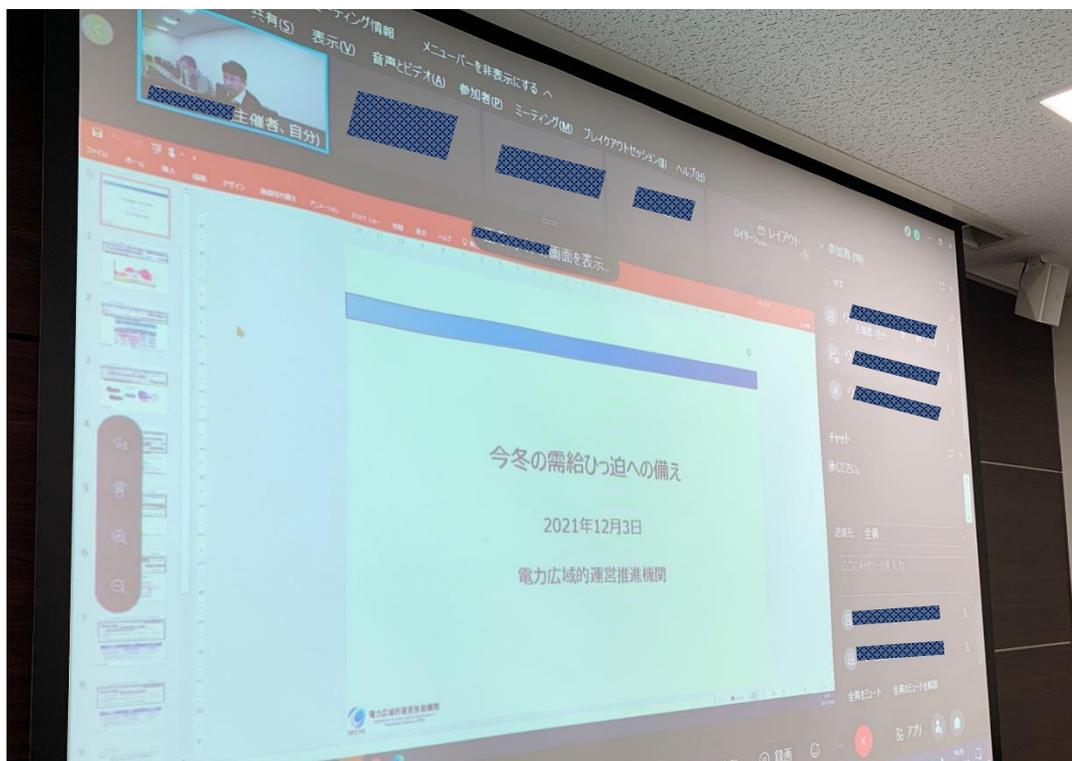
アクションプラン進捗② 組織運営・ガバナンスの在り方 （組織運営/政策調整室の設置）

- 今後、各種制度設計対応や、新規の再エネ関係業務の円滑な対応に加え、高需要期の需給ひっ迫対応に係る取組など、**組織横断的な企画・立案機能**が一層求められる。
- そのため、本年7月に、組織横断的な連携が求められる機会が多い業務に携わる各部の職員を中心に構成する「**政策調整室**」を**総務部に設置**。今後、**事務局直属の組織と**することで各部の所掌にとらわれることなく、**機関の企画・立案機能を一層強化**。
- 機関の中期計画も同室が策定。今後、**プロパー職員のキャリアアップの場**としても活用。



アクションプラン進捗③情報収集・情報発信の強化（丁寧な情報発信）

- 技術的な課題については各種委員会での議論を通じて広域機関の取り組みが発信されているところがあるが、昨冬の需給ひっ迫を踏まえた今冬の対策に関する取組については、まとめて発信する機会が今までなかったところ。
- まだ事態が発生している状態ではないが、プレス向け説明会を実施し、情報発信を行った。



12/3に開催したプレス向け説明会の概要

日時：12月3日（金）14:30～15:30

場所：オンライン上

説明概要：昨冬の需給ひっ迫の経験を踏まえ、現在広域機関で実施している備えの説明

（参考）使用した資料：[jukyusonae_20211203.pdf \(occto.or.jp\)](https://www.occto.or.jp/jukyusonae_20211203.pdf)

参加者：15者



アクションプラン 今後の方針

- その他の取組についても鋭意取り組んでいるところ。今年度中を目途に報告させていただきたい。

<進行中の取組>

■ 組織運営・ガバナンスの在り方

➤ 監査機能の強化

2022年度からFIT/FIP関係業務が追加されることにより、外部監査を実施する予定。円滑に開始するため、年度内に体制構築を行うべく、有識者にヒアリングを実施。

➤ 事業計画の複数年度化

2025年度の絵姿について各部で議論を実施。システムの構築等、ルール of 企画立案から運用まで相互に関連する項目が多く、職員が全体像を把握するプロセスとしても活用。中期事業計画として年内策定予定。

■ 人材確保・人材教育

➤ 人材確保の中期方針の改定

計画的な人事異動が行えるよう、プロパー職員一人一人の計画を策定。研修制度・給与制度と連動するよう方針案を作成中。